## 2.5. Que se passe-t-il à l'issue du second examen du médecin du travail ?

À l'issue de la deuxième visite de reprise, va démarrer un **nouveau délai, d'un mois.**
Durant ce délai, l'employeur doit chercher à reclasser le salarié déclaré inapte et, à défaut, le licencier pour inaptitude.

Si le salarié n'est pas reclassé ou licencié au terme de ce délai d'un mois, l'employeur devra reprendre le paiement des salaires !

Quant au salarié déclaré apte, l'employeur est tenu de le réintégrer dans son ancien poste ou dans un poste similaire.

**Remarque**
En pratique, beaucoup d'employeurs se précipitent dans une recherche de reclassement pour, éventuellement, licencier le salarié avant ce délai d'un mois !
Or, vu le coût engendré par un licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse par le conseil des prud'hommes (en l'absence de recherches de reclassement sérieuses et précises), vous avez intérêt à ne pas vous précipiter !
Mieux vaut devoir verser quelques jours de salaires supplémentaires que d'être condamné à payer plusieurs mois de salaire.

**Précisions**
La jurisprudence a précisé que les prestations de Sécurité sociale et de prévoyance versées au salarié se cumulent avec le salaire à maintenir au-delà du délai d'un mois.
Ainsi, aucune réduction ne peut être opérée sur cette somme fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat.

**Récapitulatif des principales questions à se poser avant d'envisager le reclassement du salarié ou, le cas échéant, son licenciement**

1) La visite de reprise est-elle obligatoire ?
2) La visite de reprise a-t-elle eu lieu dans un délai de huit jours suivant la reprise du travail ?
3) A-t-elle été effectuée pas le médecin du travail ?
4) S'agit-t-il d'une visite de préreprise ?
5) Le salarié s'est-il rendu à la visite de reprise ?
6) Le médecin du travail a-t-il conclu à l'existence d'une situation de danger immédiat ?
7) La seconde visite de reprise a-t-elle eu lieu dans un délai de deux semaines suivant la première visite de reprise ?
8) Le médecin du travail a-t-il conclu à l'inaptitude du salarié ?
9) Est-ce que le salarié doit être rémunéré ?
10) S'agit-il d'un accident ou d'une maladie professionnelle ?

# II - LES CONSÉQUENCES D'UN AVIS D'INAPTITUDE

## 1. PRÉAMBULE

### 1.1. Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Le salarié déclaré inapte à l'issue de la deuxième visite de reprise bénéficie d'une obligation de reclassement à la charge de l'employeur.

L'employeur doit chercher à reclasser le salarié dans un délai d'un mois à compter de la deuxième visite de reprise.

Si le salarié n'est pas reclassé ou, à défaut, licencié dans ce délai d'un mois, l'employeur sera tenu de verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi précédemment occupé.

**Remarque**
Le fait que le salarié continue à envoyer des avis de prolongation d'arrêt maladie de son médecin traitant ne dispense pas l'employeur de chercher à reclasser le salarié.

### 1.2. Comment interpréter l'avis d'inaptitude du médecin du travail ?

**➤ 1re hypothèse : « Inaptitude totale et/ou définitive à tout poste dans l'entreprise »**

Il est fréquent que le médecin du travail déclare le salarié inapte à tout poste ou tout emploi dans l'entreprise.
Vous n'êtes pas pour autant libéré de votre **obligation de reclassement** (malgré l'aspect surprenant de la situation) !
En effet, ce constat (inaptitude totale) ne vaut que pour le poste de travail précédemment occupé par le salarié.
Selon la jurisprudence, les effets de l'avis d'inaptitude totale sont en effet limités au seul poste occupé, peu importe la rédaction retenu par le médecin du travail.

**➤ 2e hypothèse : « Aptitude avec réserves »**

Vous devez ici chercher à **reclasser le salarié,** dans les mêmes conditions qu'un **avis d'inaptitude,** dans la mesure où il résulte des **réserves** émises par le médecin du travail que le salarié ne peut **pas reprendre son précédent emploi.**

**Exemple d'avis d'aptitude avec réserves (équivalent à un avis d'inaptitude) :**
Un salarié occupant un emploi de géomètre avait été déclaré apte à la reprise par le médecin du travail avec les réserves suivantes : « contre-indications à la marche en terrain accidenté, au port de charges lourdes et aux longs trajets en voiture ».

**Attention !**
Si les réserves émises par le médecin du travail ne rendent pas impossible la reprise par le salarié de son précédent emploi, vous êtes tenu à une **obligation de réintégration** (précédent emploi ou emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente) et non de reclassement.

➤ **3e hypothèse : « Inaptitude temporaire »**

Vous êtes tenu de chercher à **reclasser le salarié**, peu importe que l'inaptitude soit temporaire ou définitive.

➤ **4e hypothèse : « Inaptitude partielle »**

Comme pour l'inaptitude totale, vous devez également chercher à **reclasser le salarié.**

## 2. PROCÉDURE À SUIVRE

### 2.1. Quelle est la marche à suivre avant de proposer au salarié un ou des postes de reclassement ?

**1re étape : analyser les observations et préconisations portées par le médecin du travail sur les avis médicaux.**

Il s'agit ici, à partir des observations écrites du médecin du travail, de **s'interroger sur les capacités physiques ou mentales du salarié à occuper un emploi similaire ou un autre emploi.**
S'agissant de l'interprétation des avis d'inaptitude, l'employeur ne doit impérativement pas se substituer à l'appréciation du médecin du travail.
Si les avis rendus par le médecin du travail sont ambigus et pas très clairs, il conviendra de l'interroger. De même, si le médecin du travail n'a formulé aucune préconisation ou suggestion.
Ce d'autant plus que seules les recherches de reclassement conformes aux préconisations du médecin du travail sont prises en considération pour apprécier si l'employeur s'est conformé ou non à son obligation de reclassement.

Il est donc très important (voir indispensable) **d'interroger le médecin du travail :**

- pour avoir des précisions sur les postes de reclassement conformes à l'état de santé du salarié ;
- pour avoir son avis sur la compatibilité de tel ou tel poste avec les aptitudes du salarié.

Modèle de courrier au médecin du travail en annexe n° 2

**2e étape : rechercher des solutions de reclassement.**
Il s'agit ici de rechercher avec le médecin du travail, voire avec les délégués du personnel (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, *cf. infra*), des solutions de reclassement.

En pratique, vous devez rechercher s'il existe un ou des postes qui soient compatibles avec l'état de santé du salarié concerné et les restrictions posées par le médecin du travail.

**Précisions**
Pour les entreprises multisites ou appartenant à un groupe, il conviendra d'interroger par écrit les chefs d'établissement/d'entreprises du groupe sur les emplois disponibles et compatibles avec les suggestions ou préconisations du médecin du travail.
En cas de réponse imprécise ou en l'absence de réponse, vous devrez relancer les entreprises concernées pour obtenir toute information utile. Vous devez impérativement obtenir une réponse écrite et détaillée des personnes sollicitées.
En cas de litige, vous ne pouvez vous retrancher derrière la carence des entreprises interrogées. Bien au contraire, vous devrez pouvoir justifier que vous avez tout fait pour reclasser le salarié.

Modèle de courrier de recherche de reclassement en annexe n° 3

**3e étape : recenser les solutions de reclassement.**

Il conviendra ici de vérifier que les solutions de reclassement sont conformes aux préconisations du médecin du travail et aux aptitudes du salarié.
N'hésitez surtout pas à faire valider par le médecin du travail les solutions de reclassement identifiées.

**Attention !**
C'est ici que les délégués du personnel devront être sollicités en vue de recueillir leur avis sur les solutions de reclassement **(UNIQUEMENT en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, *cf. infra*).**

## 3. RECLASSEMENT DU SALARIÉ INAPTE

### 3.1. Quelles sont les caractéristiques du poste de reclassement ?

L'employeur doit proposer au salarié un **autre emploi approprié à ses capacités** (au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail) et **aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.**

Vous n'êtes ainsi pas tenu :

- de procéder à des permutations de personnel ;
- de créer un poste de travail ;
- de former le salarié à des tâches n'ayant aucune finalité pour l'entreprise.

En tout état de cause, la proposition de reclassement doit être **précise et complète** afin que le salarié puisse en apprécier la pertinence.

### 3.2. Quelle forme doit prendre la proposition de reclassement ?

Il convient ici de distinguer deux situations.

**1er cas : la proposition de reclassement entraîne une modification du contrat de travail.**
Vous devez formuler votre proposition par écrit et l'accord du salarié devra être recueilli par écrit (signature d'un avenant).

> *Exemple : changement de fonctions, de rémunération, du temps de travail, de lieu de travail, passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour ou d'un horaire variable à un horaire fixe, etc.*

**2e cas : la proposition de reclassement n'entraîne pas une modification du contrat de travail.**
L'écrit n'est pas obligatoire. Cependant, pour des raisons probatoires, il est indispensable de formaliser les propositions de reclassement par écrit pour justifier auprès du juge, en cas de litige, de la réalité des recherches de reclassement effectuées.

> *Exemple : simple aménagement du poste de travail.*

Modèle de proposition de reclassement en annexe n° 4

**Précisions**
Dans tous les cas, vous êtes tenu de respecter les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

En l'absence de conclusions écrites du médecin du travail, vous devez provoquer une prise de position du médecin du travail (*cf. supra*).

**Rappel**
Le salarié reconnu inapte ne pourra prétendre à aucune indemnité dans un délai d'un mois suivant la date de la deuxième visite de reprise.
Si, à l'issue du délai d'un mois, le salarié n'est pas reclassé (ou licencié), vous devez reprendre le paiement du salaire, c'est-à-dire celui correspondant à l'emploi qu'il occupait précédemment.

## 3.3. Le salarié peut-il refuser la proposition de reclassement ?

**Oui.** Le salarié n'est pas tenu d'accepter la proposition de reclassement, même si celle-ci ne modifie pas le contrat de travail.

Dans ce cas, l'employeur doit proposer au salarié d'autres postes de reclassement.

**Précision**
En cas **d'inaptitude professionnelle** (*cf. infra*), le salarié qui refuse un poste de reclassement approprié à ses capacités et comparable à l'emploi précédent percevra seulement l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (mais pas l'indemnité spéciale de licenciement, ni l'indemnité compensatrice de préavis, *cf. infra*).

**Attention !**
En tout état de cause, même si la proposition de reclassement ne modifie que les conditions de travail, le salarié ne saurait être licencié sur le terrain disciplinaire (licenciement pour faute grave, par exemple).

Toutefois, si vous avez fait preuve de loyauté dans vos recherches de reclassement et que vous êtes dans l'impossibilité de proposer un emploi adapté aux capacités du salarié, **le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement** aura une **cause réelle et sérieuse.**